

puntuales al igual que en el acero, se utiliza el electrodo de cobre (foto) seguido de un enfriamiento rápido.

Cuando el estiramiento es mayor, no se utiliza el electrodo de cobre como se utiliza en el acero, se utilizará un soplete oxiacetilénico (foto), seguido de un enfriamiento rápido.

Siempre que se utilicen tratamiento térmicos en el aluminio hay que recordar el colocar algún elemento o equipo capaz de indicar la temperatura a la que se encuentra la chapa cuando se aplica alguna fuente de calor, para evitar que se produzca la fundición del aluminio.

Siempre que se reparen piezas de aluminio será OBLIGATORIO realizar un atemperado de la zona a reparar, con cualquier equipo que proporcione una temperatura adecuada de trabajo. ●



Bibliografía

Cesvimap (2010). Elementos Fijos. Editorial Cesvimap

Águeda Casado, Eduardo / García Jiménez, José Luis / Gómez Morales, Tomás / Gonzalo Gracia, Joaquín / Martín Navarro, José (2010). Elementos Fijos. Editorial Paraninfo.

El despido disciplinario III

Título: El despido disciplinario III. **Target:** Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato. **Asignatura:** Formación y Orientación Laboral. **Autor:** Daniel Navarro Sánchez, Licenciado en Derecho e Ingeniero Informático.

3.5.7. Desobediencia justificada en la conducta de la empresa

Se ha considerado el despido improcedente y se estima justificada la desobediencia del trabajador aplicando la compensación de culpas, por incumplimiento anterior de las obligaciones empresariales, en un supuesto en el que el trabajador no va al puesto de trabajo, sino a la oficina de la empresa, y presenta como disculpa el incumplimiento por la empresa de la privación del transporte y también de la transposición de los incentivos en pluses de transporte, distancia y dietas (STS 29-6-1990 [RJ 1990, 5544]). También se ha considerado justificada la desobediencia y se declaró el despido improcedente, en un supuesto en el que una empresa de transporte ordenó a los trabajadores hacer un servicio en autocares ajenos a la empresa. Los trabajadores conductores no se negaron de forma incondicional a hacer el servicio, pero solicitaron a la empresa que si hacían el servicio en autocares que no fueran de la empresa, se les comunicara por escrito que la empresa se comprometía a respetar los beneficios

que les otorgaba un precepto del convenio, petición que no cumplimentó la empresa (STS 17-12-1990 [RJ 1990, 9799]).

3.5.8. Desobediencia justificada en la tolerancia de la empresa

Se declara el despido improcedente en un supuesto en el que el trabajador se había negado varias veces a realizar un desplazamiento y no había sido sancionado, y la sentencia considera justificada la desobediencia porque aunque la tolerancia no genera un derecho a desobedecer en el empleado, en ese clima de tolerancia deberían haberse atajado los incumplimientos con advertencias previas que permitieran al trabajador tomar conciencia de la gravedad de su conducta y de las consecuencias que pudieran derivarse (STSJ Valencia 17-6-1997 [AS 1997, 2076]).

4. OFENSAS VERBALES O FÍSICAS

4.1. Incumplimiento de los deberes básicos de convivencia en el trabajo

Con la tipificación de esta causa de despido se trata de proteger la convivencia pacífica en la empresa. No se sancionan las infracciones de la carga prestacional que incumbe al trabajador, sino las conductas contrarias al mutuo respeto que han de mantener las personas que conviven en la empresa. Las relaciones laborales en la empresa deben desarrollarse en armonía para alcanzar una adecuada organización, que no debe verse perturbada por la presencia de conductas ofensivas.

Para proteger el cumplimiento de estos deberes mínimos de convivencia se establece como causa de despido «las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos» (art. 54.2.c) ET).

Pueden incluirse en esta causa de despido los ataques a la dignidad, al honor y a la propia imagen, y las agresiones físicas, produzcan o no lesión, incluidas las de contenido sexual. Al respecto hay que tener en cuenta la protección que se contiene en el art. 4.2.e) ET frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual que puedan ser dirigidas al trabajador.

Es necesario que las ofensas verbales o físicas comporten un ataque frontal al honor de la persona ofendida o de su integridad física (simultáneo o futuro), de la suficiente entidad como para entender razonablemente que la convivencia entre insultante e insultada realmente no resulte ya posible en el seno de la empresa, que en cuanto entidad con vocación de permanencia únicamente puede ofrecer los rendimientos que en el plano económico-social determinan su nacimiento, si se da la imprescindible armonía entre las personas que la forman, que deben realizar sus tareas en paz y con mutuo respeto (STS 28-11-1988 [RJ 1988, 8899]).

4.2. Los sujetos pasivos de la ofensa: el empresario, las personas que trabajan en la empresa y los familiares

a) El empresario, en cuanto persona física, puede ser objeto de ofensas verbales o físicas del trabajador. Si el empresario es persona jurídica, se estima sancionable la ofensa que recaiga sobre las

personas físicas que la representen. No solamente el empresario, sino también la empresa puede ser sujeto pasivo de la ofensa, siendo sancionables las ofensas dirigidas a la empresa.

Se ha considerado procedente el despido de un trabajador que en presencia del Jefe de Servicio atribuyó a la empresa la comisión de acciones contrarias a sus intereses (el trabajador acusó a la empresa de «robarle») (STS 7-6-1989 [RJ 1989, 4549]).

b) Las personas que trabajan en la empresa que pueden resultar ofendidas física o verbalmente, abarcan un ámbito bastante amplio. La expresión del art. 54.2.c) ET parece que incluye a los compañeros de trabajo del mismo centro de trabajo o de otro centro de la empresa, de superior, igual o inferior nivel, y también los trabajadores de empresas contratistas o de empresas de trabajo temporal que presten servicios para la empresa a la que pertenece el trabajador que realice las ofensas verbales o físicas. Téngase en cuenta que el precepto se refiere a «las personas que trabajan en la empresa».

En todo caso, hay que tener en cuenta que el ET consagra el derecho de los trabajadores «al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual» [art. 4.2.e) ET]. Esta protección que se establece en el marco de la relación de trabajo opera frente a todos los compañeros y frente a los superiores jerárquicos.

Es procedente el despido por los insultos dirigidos a un superior en presencia de compañeros y clientes; y también el dirigido a un compañero en presencia de otros (STS 2-6-1987 [RJ 1987, 4100] ; STS 14-7-1987 [RJ 1987, 5371]).

Las ofensas verbales o físicas dirigidas a c) los familiares del empresario o de las personas que trabajan en la empresa pueden también ser sancionadas con despido. El ET no señala grado de parentesco alguno, siendo el único requisito que se establece el de la convivencia. Además, parece que lo razonable es que la ofensa física o verbal que sufra el familiar del empresario o de la persona que trabaje en la empresa tenga relación con el trabajo, bien porque se refiera al trabajo mismo o se produzca en el centro de trabajo.

Se ha considerado incumplimiento grave y culpable sancionable con el despido las ofensas verbales dirigidas por el trabajador a una hija del empresario que realizaba prácticas en la empresa (STS 4-11-1987 [RJ 1987, 7810]). También la agresión de un Conserje de una comunidad de copropietarios al hijo de un copropietario (STSJ Galicia 20-4-1993 [AS 1993, 1925]).

En ocasiones, la jurisprudencia ha ampliado el ámbito de los sujetos d) incluido en el art. 54.2.c) del ET, a personas que tienen algún tipo de relación con la empresa y que son objeto de conductas ofensivas del trabajador, como los clientes de la empresa.

En un supuesto de ofensas a clientes en el que, atendiendo a las circunstancias concurrentes – empleado de un bar conocido seguidor de Curro Romero, al que unos clientes se dirigieron en tono jocoso, respondiéndole el trabajador con palabras malsonantes–, se declaró el despido improcedente (STSJ Andalucía (Sevilla) 22-1-1999 [AS 1999, 2318]).

4.3. Los sujetos activos de la ofensa

La situación normal será la del trabajador que comete la ofensa verbal o física contra alguno de los sujetos que se relacionan en el art. 54.2.c) ET. Sin embargo, es posible que el autor material de la ofensa sea un familiar del trabajador, debiendo éste asumir la responsabilidad del hecho, siempre que se pruebe la inducción o la connivencia entre el trabajador y el familiar que materializa la ofensa.

Las conductas jurídicamente censurables realizadas por un tercero son imputables a la parte, si ésta ha solidarizado su conducta con aquél y la infracción, materialmente cometida por el mismo, responde a una comprobada unidad de propósito. Doctrina utilizada en supuestos en los que el cónyuge de una trabajadora amenazó a un superior (STSJ Canarias (Santa Cruz de Tenerife) 17-11-1997 [AS 1997, 4158] ; STSJ Asturias 7-6-1996 [AS 1996, 1696]).

4.4. Las ofensas verbales sancionables

Las ofensas verbales pueden ser expresadas tanto de palabra como por escrito. Deben constituir un ataque al honor o a la dignidad de la persona, pueden afectar a la fama o reputación ante la gente por desacreditar o menospreciar a la persona a la que se dirigen. La ofensa debe traer causa de la relación laboral, no de una posible relación privada que puedan mantener las partes del contrato.

Las conductas constitutivas de las ofensas verbales se puede manifestar de forma muy variada: pueden ser expresiones malsonantes, insultos, imputaciones sin fundamento o sin base probatoria, faltas graves de ética profesional, ofensas de contenido sexual, coacciones, amenazas, etc.

Las expresiones o palabras que utilice el trabajador ofensor deben constituir una conducta ofensiva consideradas objetivamente. No obstante, debe tenerse en cuenta que los actos y las expresiones o palabras ofensivas del trabajador hay que valorarlos atendiendo a las circunstancias concurrentes. De ahí que pueda afirmarse que el carácter ofensivo de las palabras varía en el tiempo y la conducta del trabajador habrá que examinarla en el contexto en que se produce (STS 6-11-1986 [RJ 1986, 6286] ; STSJ Andalucía (Málaga) 14-2-1992 [AS 1992, 866]).

Ahora bien, para que pueda apreciarse un incumplimiento contractual por ofensas del trabajador, es preciso que haya animus injuriandi. Es decir, que las palabras o acciones se produzcan con el ánimo o intención de ofender, lo que debe deducirse del examen de las circunstancias concurrentes (STS 28-2-1990 [RJ 1990, 1248]).

Pueden existir casos en que las expresiones proferidas por el trabajador sean objetivamente ofensivas, pero puede acreditar el trabajador que se realizaron sin ánimo de ofender, sino manifestando un disgusto en términos incorrectos (STS 20-6-1985 [RJ 1985, 3433]).

4.5. Requisitos de las ofensas verbales: gravedad y culpabilidad

Para apreciar a) la gravedad de las ofensas no se requiere reiteración, pues la realización de una sola conducta ofensiva puede ser de suficiente gravedad como para justificar el despido. Pero es de aplicación, como en las demás causas de despido, la doctrina gradualista, de manera que hay que

atender a las circunstancias concurrentes para hacer una valoración adecuada que permita imponer al trabajador una sanción proporcional a la gravedad de su conducta y, en su caso, la de despido.

La presencia de otros compañeros o de clientes o terceras personas relacionadas con la empresa al proferir la ofensa, o la publicidad de la misma, son circunstancias que se suelen tener en cuenta al valorar la gravedad, pues la trascendencia pública de la imputación ofensiva conlleva un mayor daño al honor. La no presencia del ofendido en el momento de proferirse la ofensa, sin embargo, no atenúa la gravedad.

Así, se ha declarado procedente el despido, en un supuesto en el que las expresiones ofensivas se referían al Director de un centro y se realizaron en presencia del Jefe de Personal y de un conserje (STS 29-5-1990 [RJ 1990, 4518]).

Al valorar las circunstancias concurrentes pueden entrar en juego aspectos que pueden constituir circunstancias agravantes de la conducta del trabajador. Así, el mayor nivel formativo del que profiere la ofensa, que le obliga a tener un mayor cuidado en la utilización de las palabras o expresiones; ocupar un alto cargo en la empresa, que obliga a tener un mayor respeto y consideración en la observancia de las normas de convivencia; la realización de la ofensa por escrito, que conlleva una mayor reflexión en quien la escribe, pues permite medir el alcance de las palabras; o bien, ostentar un cargo de representación de los trabajadores.

Se ha declarado procedente el despido de una Delegada de Personal que, con ocasión de una huelga, insultó a trabajadores que estaban en su puesto de trabajo, pues la condición de miembro del Comité de Empresa potencia la gravedad de la falta, porque implica de suyo un claro fin intimidatorio (STS 28-11-1989 [RJ 1989, 9181]). También se ha declarado el despido procedente por las ofensas de una Delegada de Personal al representante de la empresa, porque revisten una especial gravedad, ya que fueron vertidas en presencia de otros trabajadores y del asesor legal, agravación que se ve aumentada al tratarse de una Delegada de Personal, la cual debe dar ejemplo de mesura y observar una conducta ejemplarizante (STSJ Andalucía (Granada) 4-2-1997 [AS 1997, 1081]).

Por el contrario, pueden funcionar como circunstancias atenuantes: la antigüedad del trabajador en la empresa observando buena conducta sin ser sancionado; la confianza recíproca generada por el mucho tiempo de relación entre ofensor y ofendido; la tensión generada por una discusión previa; el ánimo del trabajador tras una decisión empresarial injusta; o incluso el trabajo desarrollado por el trabajador.

Se ha declarado improcedente el despido de un trabajador que dirigió expresiones groseras a un superior, pero se considera circunstancia atenuante el ánimo dolido del trabajador por haber sido objeto de una sanción considerada improcedente, de la que más tarde fue dispensado por sentencia, y el carácter bronco del trabajo realizado por el trabajador «posteador» de minas (STS 9-4-1990 [RJ 1990, 3429]).

b) La culpabilidad viene determinada porque son imputables al trabajador las ofensas dirigidas a la persona ofendida, siendo responsable de sus consecuencias. La culpabilidad requiere que el ofensor actúe de forma consciente, voluntaria e intencionada. El trabajador es responsable de la ofensa no

solamente cuanto es el autor material de la misma, sino también cuando la llevan a cabo sus familiares o, en su caso, otras personas que hayan sido inducidas o actúen en connivencia con aquél.

Es necesario de que se acredite la unidad de propósito entre el tercero autor de la ofensa y el trabajador sancionado (STSJ Asturias 7-6-1996 [AS 1996, 1696] ; STSJ Canarias (Santa Cruz de Tenerife) 17-11-1997 [AS 1997, 4158]). Por otra parte, cuando se dan altercados o riñas entre compañeros debe identificarse el trabajador que las inició, provocó o desencadenó, pues en caso contrario el despido puede declararse improcedente, aunque en el transcurso de la pelea dos trabajadores se ofendieran mutuamente (STSJ Madrid 19-6-1997 [AS 1997, 2380]).

No obstante, pueden existir circunstancias atenuantes de la culpabilidad, que, lógicamente, deben resultar probadas. Es el caso del trabajador que padece una situación de desequilibrio psíquico, que determina una falta de capacidad de entendimiento y libertad de decisión al quedar anulada su voluntad.

Sin embargo, si de las circunstancias concurrentes se deduce que el trabajador sufre alteraciones psíquicas, pero al producirse los hechos actúa con plena conciencia de lo que hace, no podrá apreciarse esta eximente, y el despido será procedente (STS 27-10-1987 [RJ 1987, 7207]). También se atenúa la culpabilidad cuando la ofensa se produce en el curso de una discusión o haya en el trabajador un estado de ánimo alterado por algún acontecimiento (STS 13-11-1987 [RJ 1987, 7868]). Suele ser también circunstancia atenuante de la culpabilidad la existencia de provocación previa, cuando se presenta sin solución de continuidad respecto del hecho imputado. La provocación previa no anula pero atenúa la responsabilidad del ofensor (STS 24-11-1987 [RJ 1987, 8053] ; STS 16-2-1990 [RJ 1990, 1102]).

4.6. Las ofensas físicas

Las ofensas físicas hacen referencia a los malos tratos físicos, a las agresiones que atentan contra la integridad corporal. Para apreciar la existencia de ofensa física sancionable no es preciso que se produzca una agresión que dé lugar a un contacto físico. Las ofensas físicas siempre son calificadas como graves resulten o no lesiones de la actuación del agresor.

Pueden sancionarse como ofensas físicas la violencia sobre pertenencias del empresario (STS 23-9-1982 [RJ 1982, 5265]). También las amenazas realizadas con un arma (STSJ Aragón 22-9-1993 [AS 1993, 4073]). Basta con un intento de agresión (STS 27-9-1984 [RJ 1984, 4490] ; STSJ Valencia 13-10-1992 [AS 1992, 5246]).

La culpabilidad del trabajador viene determinada por su voluntad consciente de cometer la agresión, siendo también imputable a aquél la responsabilidad de la ofensa física cuando sea cometida por un tercero con conocimiento del trabajador.

Se extiende la responsabilidad a los trabajadores que presencian la agresión cometida por otro trabajador representante sindical al Presidente de la empresa sin intervenir para evitarla, adoptando una actitud pasiva y de tácita aquiescencia (STSJ Galicia 11-10-1991 [AS 1991, 5383]).

Son circunstancias atenuantes de la culpabilidad en las ofensas físicas:

Las 1) alteraciones psíquicas que pueda sufrir el trabajador que privan de la capacidad de entendimiento y de la libertad de decisión, siendo improcedente el despido aunque hubiera agresión a un compañero (STS 10-12-1991 [RJ 1991, 9050]).

La 2) provocación previa del ofendido también puede ser causa eximente de responsabilidad. Sin embargo, no podrá apreciarse la provocación previa del ofendido cuando concurren circunstancias cualificantes en ofensor y ofendido.

Se ha declarado procedente el despido de un profesor de una Escuela Taller, que empujó a una alumna minusválida contra una valla después de recibir una patada de ella. No se aprecia la existencia de provocación previa suficiente por parte de la agredida, debiendo tenerse en cuenta que el trabajador es un profesional de la educación y asistencia a personas con minusvalías y que la alumna agredida es una persona afectada por deficiencia mental (STSJ Madrid 17-11-1998 [AS 1998, 4132]).

Igualmente, en caso de riña o reyerta entre trabajadores es preciso que el 3) trabajador sancionado inicie, provoque o desencadene la misma (STSJ Madrid 19-7-1997 [AS 1997, 2380]).

4.7. Las amenazas

Entre las ofensas físicas se incluyen las amenazas. Se caracteriza la amenaza porque se expresa por el ofensor el ánimo o intención de crear en el amenazado el temor a sufrir un daño específico. El ofensor debe manifestar en qué tipo de agresión consiste la amenaza. Lo normal es que la amenaza se considere siempre una ofensa grave, pudiendo atenuarse la culpabilidad del trabajador si existe provocación previa.

4.8. Ofensas verbales y libertad de expresión e información

Por el ejercicio de los derechos de libertad de expresión e información el trabajador no puede ser objeto de sanción. Son derechos fundamentales consagrados en el art. 20 CE y deben ser objeto de protección. Cosa distinta es que amparándose en tales derechos puedan verse vulnerados otros derechos de las personas con las que el trabajador conviva o se relacione en la empresa, pues también la CE garantiza la protección del derecho fundamental al honor y a la propia imagen (art. 18.1 CE).

Una cosa es efectuar una evaluación personal, por desfavorable que sea, de una conducta (evaluación que se inserta en el derecho a la libre expresión, y que es a su vez de difícil o imposible separación de la mera información), y otra muy distinta es emitir expresiones, afirmaciones o calificativos claramente vejatorios o desvinculados de esa información, y que resultan proferidos gratuitamente, sin justificación alguna (STC 105/1990, 6-6-1990 [RTC 1990, 105]). En todo caso, los límites de la libertad de expresión hay que apreciarlos atendiendo circunstancias concurrentes en cada caso, en función del análisis de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios en que aquéllas se producen, de modo que sólo resultan sancionables las conductas que impliquen un exceso en el ejercicio de aquel derecho y lo sean en proporción a la entidad del mismo (STS 24-11-1986 [RJ 1986, 6500]). El despido que tenga por móvil la libertad de expresión del trabajador será declarado nulo (STC 6/1995, 10-1-1995 [RTC 1995, 6] ; STC 186/1996, 25-11-1996 [RTC 1996, 186]).

Ahora bien el despido producido por la desobediencia ante el requerimiento del rector de la Universidad, del envío del número preparado de la revista, para ejercer el derecho de veto que corresponde a quien es responsable de la publicación, no se considera una vulneración al derecho fundamental a la libertad de expresión (STC 161/2005, 20-6-2005 [RTC 2005, 161]).

El ejercicio del derecho a la libertad de expresión presenta especial interés cuando los sujetos que lo ejercitan son los representantes de los trabajadores.

4.9. Ofensas verbales y físicas y representantes de los trabajadores

Los representantes de los trabajadores pueden verse inmersos con frecuencia en situaciones de confrontación con la empresa, cuando actúan en defensa de los intereses de los trabajadores. Las manifestaciones que realizan los representantes para, en uso de su libertad de expresión, informar o criticar sobre la situación o actuaciones de la empresa, puede llevar aparejada la posible comisión y consiguiente imputación de ofensas verbales al empresario, a la empresa o a los representantes de ésta. En estos casos, debe estarse a las circunstancias concurrentes, aplicando la doctrina gradualista.

En estos casos, lo razonable es exigir a los representantes medida y ponderación en su comportamiento, pero hay que tener en cuenta la función de representación y defensa de los intereses de sus compañeros que les corresponde cumplir, que puede justificar un mayor margen para la crítica a la empresa, sin que ello justifique la utilización del insulto o expresiones vejatorias, por lo que hay que examinar los matices que en la situación aparezcan, pues puede existir «animus defendendi» en lugar de «animus iniuriandi» que justificaría la sanción (STS 17-12-1985 [RJ 1985, 6132] ; STS 28-2-1990 [RJ 1990, 1248] ; STSJ Comunidad Valenciana 11-6-1999 [AS 1999, 3715]). Cuando la ofensa del representante de los trabajadores se dirige a algún compañero, la conducta puede resultar agravada por la condición de representante del ofensor, ante la posibilidad de que pueda presentar connotaciones intimidatorias para el trabajador ofendido (STS 28-11-1990 [RJ 1990, 9181]). Sin embargo, no se aprecia gravedad en la actuación cuando el ofendido es otro representante y la ofensa se produce con ocasión de una confrontación o conflicto sindical, al no apreciarse «animus iniuriandi» (STSJ Madrid 5-3-1999 [AS 1999, 607]).

4.10. Ofensas verbales y físicas y acoso sexual

El art. 4.2.e) ET establece el derecho de los trabajadores en la relación de trabajo a ser protegidos frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. El acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 2.2 Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE). Comprende tanto los actos físicos de fuerza o mero contacto, pudiendo agotarse en una sola acción, como los verbales que se traducen en propuestas deshonestas para satisfacer al ofensor.

En estos casos la conducta puede resultar agravada, atendiendo a las circunstancias concurrentes, como cuando la ofendida está en una especial situación de subordinación, como cuando la ofensa se

dirige de un Profesor a una alumna, supuesto en el que la atención a la mujer deviene especialísimo (STSJ Cataluña 23-2-1999 [AS 1999, 904]).

5. TRASGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL Y ABUSO DE CONFIANZA

5.1. Incumplimiento de los deberes de buena fe

Es causa de despido «la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo» [art. 54.2.d) ET]. Se trata de una causa compleja y de amplios contornos, en la que se puede distinguir la transgresión de la buena fe y el abuso de confianza. Permite sancionar muy diversos comportamientos, incluyéndose incumplimientos que no tienen una vía específica para ser sancionados en las demás causas del art. 54.2 ET (deber de diligencia, de colaboración o de no hacer competencia desleal). Esta causa suele aparecer junto a otras de las que se regulan en el art. 54.2 ET, cuando se imputa al trabajador algún hecho sancionable con despido.

La transgresión de la buena fe es causa de despido con la que se pretende sancionar el incumplimiento por el trabajador de los deberes de buena fe que debe observar en el desarrollo de la relación laboral. El art. 5.a) ET establece como deber básico del trabajador el cumplimiento de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe y la diligencia [art. 5.a) ET]; e igualmente el art. 20.2 ET establece que el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe (art. 20.2 ET).

La buena fe obliga al trabajador a que actúe con honestidad, rectitud y lealtad, conforme a criterios morales y sociales imperantes en cada momento histórico y a las exigencias derivadas de las obligaciones asumidas en el contrato de trabajo. El trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones debe actuar con probidad, celo y lealtad, en aras del buen orden laboral, de los intereses del empresario y de la confianza depositada en él (STS 15-10-1985 [RJ 1985, 4723]).

La transgresión de la buena fe contractual engloba el fraude, en cuanto que es un engaño dirigido a lesionar intereses patrimoniales del empresario, la deslealtad y el abuso de confianza (STS 21-12-1987 [RJ 1987, 8991]).

El abuso de confianza está considerado como un caso específico de transgresión de la buena fe. Se trata de una fórmula genérica que consiste en defraudar o emplear de forma inapropiada las facultades o facilidades recibidas del empleador. Suele utilizarse la figura del abuso de confianza cuando se pretende resaltar la gravedad de la conducta o cuando el trabajador desempeña puestos de confianza. Se manifiesta con relativa frecuencia en trabajadores que ocupan cargos o puestos de trabajo donde la confianza adquiere mayor importancia (altos directivos, cajeros, supervisores, etc.), o desarrollan su trabajo en lugar especial fuera del local de la empresa (como los representantes del comercio), o en el domicilio del empleador (como los empleados del hogar).

La jurisprudencia pone de manifiesto que hay abuso de confianza cuando el trabajador aprovecha su especial situación para cometer la falta (STS 15-10-1985 [RJ 1985, 4723] ; STS 25-4-1988 [RJ 1988, 3017] ; STS 24-10-1988 [RJ 1988, 8137]). ●

Bibliografía

Palomeque López, Manuel Carlos; Álvarez de la Rosa, Manuel Derecho del Trabajo. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A. 896 p. ISBN: 8480048158

Gómez Abelleira, Francisco Javier; Causalidad del despido disciplinario Aranzadi 274 p. ISBN: 978-84-470-3325-6

El despido objetivo I

Título: El despido objetivo I. **Target:** Educación Secundaria Obligatoria. **Asignatura:** Formación y Orientación Laboral. **Autor:** Daniel Navarro Sánchez, Licenciado en Derecho e Ingeniero Informático.

El despido objetivo se ha convertido en estos últimos meses en un recurso tristemente utilizado por los empresarios, debido a la crisis económica que está acuciando al mundo.

Es por ello por lo que es requisito imprescindible el estudio detallado de dicha materia y la repercusión que su utilización conlleva.

1. CONCEPTO DE DESPIDO OBJETIVO

La extinción del contrato de trabajo “por causas objetivas legalmente procedentes” está prevista en el art.49.1.I) ET y regulada en los arts.52 y 53 ET y, desde el punto de vista procesal, en los arts.120 a 123 LPL. Pese a ese nombre oficial, se trata a fin de cuentas de una modalidad de despido, por cuanto la extinción del contrato se produce por decisión unilateral del empresario. La calificación de “objetivo” pretende separar este despido del disciplinario (que se entiende “subjetivo”, al basarse en causas imputables al trabajador). Es por supuesto un despido causal, aunque no es fácil identificar una causa única o general, sino más bien una serie de causas específicas que tienen como elemento común el trastorno causado a la empresa. La imposibilidad de la prestación, su excesiva onerosidad, la crisis de la empresa o la necesidad de proceder a la reestructuración o reorganización de la misma, son los motivos que en esencia dan vida a esta modalidad de despido.

2. INEPTITUD

2.1. Noción de ineptitud

El contrato de trabajo podrá extinguirse «por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa» [art. 52.a) ET]. La ineptitud implica la ausencia en el trabajador de las condiciones necesarias para desempeñar el trabajo que le corresponde. En cuanto al desarrollo de la relación laboral, repercute en una disminución del rendimiento.